

ENCUADRAMIENTO SINDICAL

CÉSAR A. VALLEJOS¹

DANIELA GÓMEZ CARELLI²

I. Introducción

En este trabajo se analizan distintos conceptos acuñados por la doctrina respecto de uno de los institutos más complejos del Derecho laboral: el encuadre o encuadramiento sindical. Recordamos que el decreto 23.852/45 puso en práctica el sistema de unicidad sindical con la consagración del instituto de la personería gremial para el sindicato “más representativo”. Este cuerpo normativo no previó el instituto del encuadramiento sindical, probablemente porque los autores del decreto no imaginaron los conflictos intersindicales que sobrevendrían para obtener la exclusividad de la representación de los trabajadores de determinada empresa o establecimiento. La puesta en práctica del decreto mencionado reveló entonces aquellas desventajas intrínsecas del sistema de unicidad, como el que se presentaba cuando dos o más sindicatos de primer grado con personería gremial pretendían la representación exclusiva de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

Con la sanción de la Ley 14.455 en 1958, se incorporó el instituto del encuadramiento sindical para dar respuesta a esta compleja problemática. Esta ley reglamentaba el funcionamiento de los sindicatos y puede decirse que, al igual que el decreto 23.852/45 era acorde al, décadas más tarde, denominado “modelo sindical argentino”. Ello era así porque disponía que en caso de existir varias asociaciones profesionales de trabajadores, se confiriera la personalidad gremial a la “más representativa” (Napóli. 1969, p. 110). Es claro que una

¹ Abogado, Especialista en Derecho Laboral, Profesor Adjunto por concurso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas de la UNNE y Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y Derecho Colectivo y de la Seguridad Social, Universidad Católica de Salta, Profesor de la Carrera de Especialización en Derecho Laboral, UNNE.

² Abogada, Especialista en Derecho Laboral, Docente de la Cátedra Derecho del Trabajo II (Carrera de Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Económicas – UNNE.) y J.T.P. de la Cátedra Derecho Romano, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas de la UNNE.

cuestión de encuadramiento sólo puede presentarse en el campo de la unicidad sindical, por la sencilla razón de que en el sistema de la pluralidad ningún sindicato puede atribuirse la representación exclusiva de los trabajadores una determinada empresa o establecimiento.

Como sostuvimos en el párrafo anterior, el encuadramiento sindical fue regulado por la Ley 14.455 y por las posteriores Leyes 20.615, 22.015 y la vigente Ley 23.551.

II. Concepto de encuadramiento sindical

Dijimos que el instituto que analizamos es uno de los más complejos del Derecho laboral. Pero, ¿qué es el encuadramiento sindical? La respuesta de la doctrina dista de ser pacífica. Algunos autores lo definen como “un conflicto intersindical” (Rodríguez, E. – Recalde, H. 1989, p. 277) o “un conflicto intersindical de derecho” (López, G. 1988, p. 101). Otros ven en el encuadre sindical un acto que consiste en “determinar” (Vázquez Vialard. 1981, p. 184) o “delimitar” (Corte. 1994, p. 544) en un caso concreto, cuál es el sindicato que representa a los trabajadores de determinada empresa o establecimiento. Por otra parte Luis Pablo Slavin ve al encuadramiento sindical como un “procedimiento” destinado “a poner fin a un estado de incertidumbre” respecto de cuál es el sindicato que representa a los trabajadores de determinada empresa o establecimiento (Salvin. 2001, p. 79) y Héctor Omar García lo considera “un procedimiento contradictorio” entre dos o más sindicatos con personería gremial cuya finalidad es “dilucidar cuál de ellas se encuentra legitimada” para representar “a un cierto grupo, categoría o sector de trabajadores” (García. 2010, p. 456, T. III).

a) Conflicto intersindical

Guillermo A. López ve en el encuadramiento sindical “un conflicto intersindical de derecho, planteado entre dos o más asociaciones con personería gremial sobre la capacidad jurídica que emana de sus respectivas personerías, para representar a los trabajadores de uno o varios establecimientos” (López, G. 1988, p. 101). A su vez Enrique Rodríguez y Héctor Recalde lo consideran un “conflicto intersindical entre dos o más entidades sindicales de primer

grado y con personería gremial respecto de la representación de un grupo determinado” (Rodríguez, E. – Recalde, H. 1989, p. 277).

b) Acto de determinación o delimitación

Para Antonio Vázquez Vialard encuadramiento sindical “significa determinar, frente a un caso concreto, si un grupo de trabajadores está comprendido dentro del cuadro de representación que se ha reconocido a la asociación profesional que ejerce la personería gremial” (Vázquez Vialard. 1981, p. 184) y para Néstor T. Corte el encuadramiento sindical “puede caracterizarse como la delimitación –por vía asociativa o administrativa, según el caso– del ámbito de ejercicio válido de una personería gremial preexistente... En el encuadramiento, existen dos o más personerías ya otorgadas, cuyos ámbitos se superponen” (Corte. 1994, p. 544).

c) Procedimiento

Slavin define el encuadramiento sindical como “un procedimiento regulado por la ley que tiende –ya sea por vía asociacional, administrativa o judicial– a poner fin a un estado de incertidumbre respecto de cuál sindicato con personería gremial preexistente es apto para representar los intereses colectivos de uno o más trabajadores de una empresa, establecimiento o sector, para lo cual es preciso verificar y evaluar cuál es la actividad específica que allí se desarrolla, las tareas que cumplen sus trabajadores y el ámbito de representación concedido por la resolución administrativa que otorgó la personería gremial a los sindicatos intervinientes” (Slavin. 2001, p. 79). A su vez, para García es un “procedimiento contradictorio, en el que son partes dos o más asociaciones sindicales con personería gremial, por medio del cual se busca dilucidar cuál de ellas se encuentra legitimada para representar legalmente a un cierto grupo, categoría o sector de trabajadores, de acuerdo con el alcance de la personería gremial que ha sido otorgada por la autoridad de aplicación en atención a la representatividad oportunamente invocada y acreditada” (García. 2010, p. 456, T. III).

Como dijimos, para parte de la doctrina, el encuadramiento sindical es un conflicto intersindical. Este enfoque merece al menos dos reflexiones:

a) Deberíamos preguntarnos: todo caso de encuadramiento implica un conflicto intersindical? La doctrina entiende que un conflicto de este tipo es el que enfrenta “a dos o más asociaciones sindicales” (Etala. 2007, p. 377). Del concepto expuesto surge que el conflicto intersindical exige como requisito una confrontación o enfrentamiento entre dos o más sindicatos. Pero qué sucedería si el sindicato A pretende la representación de los trabajadores de una empresa que están siendo representados por el sindicato B? El sindicato A recurriría al sindicato de grado superior al cual ambos pertenecen para obtener vía asociacional una resolución de encuadramiento sindical favorable a sus pretensiones. Si como respuesta el sindicato B resolviera ceder (por medio de su órgano competente) al sindicato A la representación de los trabajadores de la empresa en cuestión, estaríamos frente a un encuadramiento sindical sin conflicto, dado que no habría ni rivalidad ni enfrentamiento entre los sindicatos. En este caso hipotético existiría un encuadre sindical sin conflicto.

Coincidimos con la afirmación de Slavin de que no debería confundirse el encuadre, con el conflicto intersindical, “que en todo caso, constituye el origen de aquél” (Slavin. 2001, p. 40). Para abonar la tesis de que puede existir encuadre sindical sin conflicto, traemos a colación el caso “Cotar Soc. Coop. de Tamberos de la Zona de Rosario Lda”. En estos obrados, y en base al resultado de la inspección en una empresa, la autoridad administrativa informó que de un plantel de 471 operarios, 252 registraban afiliación a la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina. En base a estos elementos (actividad de la empresa, personería del sindicato), la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS.) dispuso encuadrar a los trabajadores de la mencionada empresa en el ámbito representativo del sindicato citado (Slavin. 2001, p. 152).

b) Es cierto que el conflicto intersindical es, en la generalidad de los casos, la causa generadora de un encuadre sindical; pero no debería asimilarse la eventual causa del encuadramiento con su naturaleza (Slavin.2001, p. 40).

Como dijimos anteriormente, salvo el supuesto excepcionalísimo de encuadre sin conflicto, en la generalidad de los casos, la causa que origina la cuestión de encuadramiento sindical es el enfrentamiento entre dos o más sindicatos que disputan la representación de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

Más allá de la causa de origen, el encuadramiento sindical es un procedimiento (generalmente contradictorio) que vía asociacional, administrativa o judicial determina el sindicato de primer grado con personería gremial que representa a los trabajadores de una empresa o establecimiento.

III. Diferencia con encuadramiento convencional

Al analizar el encuadramiento sindical, es frecuente que se presente el interrogante acerca de su diferencia con el encuadramiento convencional. Vazquez Vialard se encargó de insistir en que ambos institutos jurídicos “no son sinónimos” (Vazquez Vialard. 1981, p. 184). Puede sostenerse que el encuadramiento convencional es la determinación vía judicial del convenio colectivo aplicable a un trabajador o conjunto de trabajadores frente a un conflicto individual o plurindividual de trabajo (Cornaglia. 2007, p. 226. Dubra. 2010, p. 257).

Respecto de la cuestión que planteó alguna doctrina acerca de si la autoridad administrativa es competente para resolver el encuadramiento convencional, García destaca que “La doctrina y la jurisprudencia sostienen, de manera prácticamente unívoca, que la resolución de los conflictos de encuadre convencional incumbe de manera excluyente a la autoridad judicial” (García. 2010, p. 459, T. III). Jorge Rodríguez Mancini manifiesta que “sin duda, corresponde establecer de manera absoluta que la competencia para resolver tal cuestión es judicial” (Rodríguez Mancini. 2007, p. 370, T. VIII). Expuestos los conceptos de encuadramiento sindical y convencional, podemos sostener que en el primero se procura (vía asociacional, administrativa o judicial) determinar el sindicato de primer grado con personería gremial que representa a los trabajadores de una empresa o establecimiento. En el segundo caso, se procura (vía judicial) establecer, frente a un caso concreto, cual es el convenio colectivo de trabajo aplicable a un trabajador o a un grupo de trabajadores dependientes.

IV. Diferencia con el encuadramiento legal

Puede decirse que el encuadramiento legal consiste en establecer (vía judicial) cuál es el régimen o estatuto legal aplicable a una determinada relación de trabajo. En tal sentido se sostiene que es una cuestión de derecho individual del trabajo que se presenta cuando un juez, frente a un conflicto individual

o plurindividual, decide cuál régimen aplica al caso concreto (Etala. 2007, p. 157). Por ejemplo: ante un conflicto individual, el juez debe decidir si aplica la Ley de contrato de trabajo (L.C.T.) o el Régimen del trabajo agrario; o la L.C.T. o el Estatuto del obrero de la construcción, etc.

La diferencia del encuadramiento legal con el encuadramiento sindical es ostensible. El primero es una cuestión propia del Derecho individual del trabajo con un único órgano facultado para resolver: el juez. El segundo es una cuestión exclusiva del Derecho colectivo del trabajo con tres órganos facultados para resolver: la asociación profesional de grado superior, la autoridad administrativa y el juez.

V. Análisis del concepto de encuadramiento sindical

El concepto esbozado anteriormente presenta, entre otros, los siguientes interrogantes:

1. ¿Cualquier sindicato puede pretender una resolución de encuadre sindical?

Podemos decir que la cuestión de encuadramiento sindical en principio, sólo puede plantearse entre sindicatos de primer grado con personería gremial, porque son los únicos que, en el marco de la Ley 23.551, tienen facultades para representar a los trabajadores de determinada empresa o establecimiento. Ello es así porque, como surge del artículo 33 de la Ley 23.551, las asociaciones de segundo y tercer grado no afilian a trabajadores individualmente considerados sino que son “asociaciones de asociaciones” (Corte. 1994, p. 353). El principio de que las cuestiones de encuadramiento sindical se planteen entre asociaciones sindicales de primer grado tiene su excepción en el artículo 35 de la Ley 23.551 que prevé: “Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellos representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actuare una asociación sindical de primer grado con personería gremial”.

Como ya sostuvimos, la cuestión de encuadramiento sindical se plantea entre sindicatos con personería gremial porque sólo éstos tienen la exclusividad de la representación de los trabajadores (artículo 31 de la Ley 23.551).

En consecuencia “no es concebible un conflicto de encuadramiento entre una asociación sindical con personería gremial y otra simplemente inscrita; tampoco obviamente entre dos sindicatos de esta última categoría” (Rodríguez Mancini. 2007, p. 629, T. VII).

2. *¿El procedimiento es siempre contradictorio?*

Antes de describir al procedimiento previsto en el artículo 59 de la Ley 23.551, consideramos pertinente hacer una aclaración. Analizados los distintos conceptos de encuadre vertidos por la doctrina, nos referimos al caso de encuadre sin conflicto citado por Slavin. La autoridad administrativa dictó resolución de encuadre en un procedimiento en el cuál sólo participó un sindicato y en consecuencia no fue contradictorio (Slavin. 2001, p. 152). Pero, queremos resaltar, que salvo supuestos extraordinariamente aislados como el citado (Caso “Cotar” Resolución DNAS. E N° 28/98), el procedimiento de encuadre sindical es generalmente contradictorio.

3. *¿Cuáles son los mecanismos que prevé la Ley 23.551 para resolver las cuestiones de encuadramiento sindical?*

El artículo 59 de la Ley 23.551, prevé que los sindicatos contendientes deben “agotar la vía asociacional”. Este requisito sólo puede exigirse cuando ambos sindicatos se encuentran adheridos a un sindicato de grado superior, o pertenecen a federaciones que a su vez integran un sindicato de grado superior. Por ejemplo:

a) conflicto entre dos sindicatos con personería gremial de primer grado que pertenecen a la Confederación General del Trabajo (CGT.);

b) conflicto entre un sindicato con personería gremial de primer grado que se encuentra directamente afiliado a la CGT. y otro sindicato con personería gremial de primer grado que integra una federación que pertenece a la CGT.;

c) conflicto entre un sindicato con personería gremial de primer grado que integra una federación adherida a la CGT. y otro sindicato con personería

gremial de primer grado que también pertenece a una federación que integra la CGT.

Para entender el conflicto de encuadramiento sindical el Estatuto de la CGT. prevé una Comisión Arbitral. El procedimiento previsto permite a las partes ofrecer las pruebas que estimen pertinentes y la resolución de encuadre es apelable ante el Comité Central Confederal y el Congreso (Salvin. 2001, p. 94. Cornaglia. 2010, p. 413).

Carlos Alberto Etala plantea un interrogante que consideramos apropiado traerlo a colación. Pueden dos sindicatos con personería gremial de primer grado que se encuentran adheridos a la Central de Trabajadores de Argentina (CTA.) recurrir a esta asociación de grado superior para que resuelva una cuestión de encuadramiento, dado que la CTA. no cuenta con personería gremial? El mencionado doctrinario se inclina por la respuesta afirmativa en razón de que la personería gremial sólo es exigible a los sindicatos que mantienen la controversia (Etala. 2007, p. 167). Coincidimos con ese razonamiento.

Terminada la vía asociacional, cualquiera de los sindicatos puede recurrir a la vía administrativa, y una vez “agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial” (artículo 59 de la Ley 23.551). El mismo artículo dispone que la resolución de encuadramiento emanada del órgano sindical competente o de la autoridad administrativa, “será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”.

VI. Conclusión

Al iniciar este artículo decíamos que en el sistema de pluralidad ningún sindicato puede atribuirse la representación exclusiva de los trabajadores de una empresa o establecimiento. No es así en el sistema de unicidad sindical, impuesto por normas de rango legal en nuestro país, pues, en principio, sólo un sindicato de primer grado con personería gremial puede representar con exclusividad a los trabajadores de una empresa o establecimiento. Estas circunstancias, con frecuencia, enfrentan a sindicatos que legítimamente pretenden representar a sus afiliados y para solucionar estas “patologías que sólo se manifiestan en el campo de la unicidad sindical” (Slavin. 2001, p.p. 81) el legislador previó el instituto del encuadramiento sindical.

La resolución de encuadramiento sindical afecta directamente al sindicato que participa del procedimiento; ya sea porque determina la representación de trabajadores de una empresa o establecimiento que en la práctica no ejercía, o porque priva de la representación que ejercía. Respecto de la situación del delegado, José Daniel Machado y Raúl Horacio Ojeda destacan que si el encuadramiento sindical “resultará retrospectivamente modificado por alguna resolución administrativa o judicial sobrevenida... la resolución tiene carácter declarativo que se traduce en la ineficacia de la elección anterior, convocada por la entidad sindical impertinente, traduciéndose en la nulidad y en la inoponibilidad de la investidura” (Machado – Ojeda. 2007, p. 727).

Respecto de la empresa, Raúl E. Altamira Gigena destaca que, en caso que la resolución de encuadre sindical cambie el encuadramiento vigente, un nuevo sindicato va a representar a los trabajadores y esto generalmente provoca el rechazo de los empleadores, “reacios a aceptar dentro de sus empresas nuevas organizaciones sindicales, porque genera la designación de delegados gremiales con la secuela de procesos electorales, nuevas cuotas sindicales, amparo sindical de más dirigentes, etc.” (Altamira Gigena. 2002, p. 2230).

Bibliografía

- ALTAMIRA GIGENA, RAÚL E. La empresa y las cuestiones de encuadramiento sindical, convencional y de obras sociales. 2002. Revista Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, T. 2002 B, p. 2230.
- CORNAGLIA, RICARDO J. 2007. Derecho colectivo del trabajo. Derecho de la negociación colectiva. Editorial La Ley, Buenos Aires.
- CORNAGLIA, RICARDO J. 2010. Derecho colectivo del trabajo. Derecho sindical. Editorial La Ley, Buenos Aires.
- CORTE, NÉSTOR T. 1994. El modelo sindical argentino, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- ETALA, CARLOS A. 2007. Derecho colectivo del trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires.
- DUBRA, DIANA. 2010. La situación de los delegados durante un conflicto de encuadramiento sindical y después de él. En Andrea García Vior (Coordinadora) Representación sindical en la empresa. Colección temas de derecho laboral N° 6. Editorial Errepar. Buenos Aires.

- GARCÍA, HÉCTOR OMAR. 2010. Los conflictos intersindicales e intrasindicales en su tratamiento administrativo y en la jurisprudencia. En Jorge Rodríguez Mancini (Director). Derecho del trabajo.T. III. Editorial Astrea, Buenos Aires.
- LÓPEZ, GUILLERMO A. F. 1988. Derecho de las asociaciones sindicales. Editorial La Ley. Buenos Aires.
- MACHADO, JOSÉ DANIEL – OJEDA, Raúl Horacio. 2007. Tutela de la representación gremial. En Mario E. Ackerman (Director) – Diego M. Tosca (Coordinador) Tratado de Derecho del trabajo.T. VII. Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- MAZA, MIGUEL ÁNGEL. 2003. El ámbito de resolución de los conflictos de encuadramiento convencional. Una posible interpretación del sobreviviente decreto 105/2000, en Doctrina Laboral, Editorial Errepar, p. 421.
- NÁPOLI, RODOLFO A. 1969. Manual de Derecho sindical. Editorial La Ley, Buenos Aires.
- RODRÍGUEZ, ENRIQUE – RECALDE, HÉCTOR. 1989. Nuevo régimen de asociaciones sindicales, Editorial Gizeh, Buenos Aires.
- RODRIGUEZ MANCINI, JORGE. 2007. Encuadramiento sindical. En Mario E. Ackerman (Director) – Diego M. Tosca (Coordinador) Tratado de Derecho del trabajo.T. VII. Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- RODRIGUEZ MANCINI, JORGE. 2007. Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo. En Mario E. Ackerman (Director) – Diego M. Tosca (Coordinador) Tratado de Derecho del trabajo.T. VIII. Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- SLAVIN, LUIS PABLO. 2001. Teoría y práctica del encuadre sindical. Editorial La Ley, Buenos Aires.
- VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO. 1981. El sindicato en el derecho argentino. Editorial Astrea, Buenos Aires.