

Instituciones del derecho del trabajo

Prácticas desleales

Por Dr. Sergio R. Peretti y Dr. Leonardo Bloise

Prácticas desleales

1- Caracterización de las “prácticas desleales”. Concepto.

El convenio 98 de la O.I.T. Este convenio, ratificado por la República Argentina, por dec. Ley 11.594/56, en su art. 1 establece: “... los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación al empleado..”. El art. 2 del mismo convenio determina: “... dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto 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...”.

Como se ve, las disposiciones del convenio, que tiene jerarquía superior a las leyes (art. 75, inc. 22 CN), protegen al trabajador de las prácticas antisindicales. Sin embargo, la noción legal de práctica desleal, si bien comprende a las prácticas antisindicales, es más amplia que esta.

La noción legal. Como se señaló en el párrafo precedente, la noción de práctica desleal, no obstante que ha variado con los distintos ordenamientos normativos, es más amplia que la práctica antisindical limitada a los comportamientos –provenientes de los empleadores, grupo de empleadores o asociaciones profesionales de empleadores- dirigidos contra los trabajadores y sus organizaciones y destinados a limitar, perturbar o suprimir la acción sindical.

Se ha definido a las prácticas desleales como “las acciones u omisiones contrarias a la ética de las relaciones del trabajo”.

Se trata de actos u omisiones prohibidos por la ley, descriptos en ella y que, por ser pasibles de sanciones si bien no son asimilables a los delitos previstos por el código penal, deben aplicarse a su juzgamiento ciertos principios propios de derecho contravencional (principio de legalidad, proporcionalidad entre la falta y la graduación de la sanción, non bis in idem, aplicación de la norma sancionatoria más benigna, principio de favor al imputado).

En síntesis, se trata de prácticas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de los empleadores o asociaciones profesionales. La práctica desleal es una conducta típica -debe estar prevista legalmente- del empleador o de las asociaciones profesionales que los agrupan, que en forma directa o indirecta, por acción u omisión, tiene como propósito obstruir o dificultar el normal desarrollo de las actividades de las asociaciones sindicales.

2- Régimen jurídico aplicable. Revisión del Criterio.

La ley 23.551 enumera, en el art. 53, distintos casos de prácticas desleales de los empleadores hacia los trabajadores.

La enumeración es taxativa, de modo que no pueden considerarse prácticas desleales otras conductas análogas aun cuando pudieran encuadrar en ese concepto. Ello obedece a que las sanciones a las cuales pueden dar lugar (multas administrativas) son de carácter cuasipenal, rigiendo -por ende- el principio de improcedencia de aplicación de pena sin ley previa.

En caso de advertirse la existencia de una práctica desleal, la asociación sindical debe efectuar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, y éste -en caso de constatarla- puede sancionar a la empresa con una multa. Dicha sanción es apelable ante la justicia del trabajo en cuyo ámbito territorial se produjo la práctica desleal.

Están legitimados para promover la denominada querrela por práctica desleal tanto la asociación sindical (simplemente inscripta o con personería gremial) como el trabajador individualmente, pudiendo iniciarla ambos en forma conjunta.

Resulta competente para entender en dicha querrela (que es un proceso de conocimiento) el juez o tribunal del trabajo de la jurisdicción que corresponda (conf. art. 63, inc. 1º).

El art. 53 enumera las siguientes prácticas desleales:

- 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 reguladas por esta ley;
- 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 de la entidad gremial en los lugares de trabajo.

El art. 55 dispone que las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los arts. 4° y ss., ley 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo. La ley 18.694 fue derogada por el art. 15, inc. 1°, del anexo II de la ley 25.212 (BO del 6/1/2000); el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales está regulado en dicho anexo II. Por ello, la remisión a los arts. 4° y 5°, ley 18.694 que realiza el inc. 1° del artículo en análisis debe entenderse referenciada a la nueva regulación legal (arts. 5°, puntos 2, 3 y 4, y 8°, punto 1, del anexo II, ley 25.212), que prevé multas desde un mínimo de \$ 250 hasta un máximo de \$ 5.000 por cada trabajador afectado en caso de pluralidad de damnificados; dicho máximo puede agravarse en caso de reincidencia adicionándole "una suma que no supere el diez por ciento del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción".

En caso de que la práctica desleal sea cometida por una asociación profesional representativa de empleadores, el inc. 2° otorga facultad al juez competente para fijar el monto de la multa.

Para establecer su cuantía, el juez toma en consideración la gravedad de la falta, la cantidad de trabajadores perjudicados, la existencia o no de antecedentes y su eventual reiteración, la repercusión social producida, y el caudal económico de la entidad sancionada, ya que la multa no puede superar el 20% de sus ingresos provenientes de las cuotas que debían pagar los afiliados (no de las efectivamente ingresadas, que pueden ser inferiores por mora de los deudores) en el mes en que se cometió la infracción.

La referencia a la actualización de las multas debe entenderse derogada por el art. 10, ley 23.928 (de Convertibilidad), no obstante lo cual podría aplicarse a su respecto un interés compensatorio en los términos del acta 2155 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (del 24% anual desde el 1°/4/1991 hasta el 31/3/1992, del 15% anual desde el 1°/4/1992 hasta el 31/3/1993, y del 12% anual a partir del 1°/4/1993), y del acta 2357 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (del 7/5/2002) -modificada por res. 8 (del 30/5/2002)- a partir del 1° de enero de 2002 (tasa de interés que resulte del promedio mensual de la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos).

Como el propósito de la norma no es sólo sancionatorio sino también reparador, se dispone que en caso de condenarse a cesar en la práctica desleal (si no fuese de comisión instantánea sino continuada en el tiempo) y mantenerse la reticencia del infractor, el importe originario de la multa se incrementa a razón de 10% por cada cinco días de mora en el cumplimiento de la orden judicial. Al contrario, el cumplimiento en tiempo y forma de la condena puede (es facultad del juez así disponerlo) beneficiar al infractor, ya que en tal supuesto se halla en condiciones de solicitar una reducción de la multa de hasta el 50% (inc. 4°).

La destinataria del importe de las multas es la autoridad administrativa del trabajo (inc. 3°), que debe aplicarlo a mejorar el servicio de inspección del trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inc. 3°, se faculta a los perjudicados por las prácticas desleales para requerir la imposición de astreintes (condenaciones conminatorias de carácter pecuniario) al empleador o asociación infractora, a fin de hacer cesar la práctica desleal. El propósito de tal disposición, dado que el importe de las multas tiene como destinatario al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es incentivar al damnificado por la infracción a denunciarla, ya que el monto de las astreintes se establece en su favor (inc. 2° in fine).

Contrariamente a lo dispuesto en anteriores ordenamientos legales, no se ha fijado ningún plazo de caducidad, por lo cual corresponde entender que únicamente opera el plazo de prescripción regulado en el art. 256, LCT. Ello lo corrobora el art. 11 del anexo II, ley 25.212, que fija en dos años el plazo de prescripción "de las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta ley", así como también de las sanciones impuestas, en cuyo caso se computa desde el momento en que quedan firmes.

Un fallo de la Sala X de la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo de 04 de diciembre de 2002 en autos "Moreno, Eduardo v. Administración Nacional de la Seguridad Social", resolvió que corresponde acoger a la querrela tendiente a que se declare la existencia de "práctica desleal" por parte de la accionada, pues la suspensión aplicada a un representante del personal que poseía estabilidad gremial, sin acudir al procedimiento de exclusión de la tutela que contempla el art. 52 ley 23551, constituye, de manera terminante, la práctica antisindical descripta en el art. 56 Ver Texto inc. i de la misma, máxime que se trataba de una medida prácticamente injuriosa "per se" hasta para un dependiente que careciera de esas prerrogativas, dado que, carecía incluso de un requisito elemental como lo es el plazo.

De tal perspectiva, y tal como lo tiene decidido la Corte Suprema, in re "Asociación Trabajadores del Estado v. Estado Nacional Ministerio de Salud y Acción Social", del 30/4/1996, en TySS 1996-867, para que se configura una práctica antisindical se exige un comportamiento subjetivo e intencional, no bastando un mero incumplimiento de obligaciones contractuales para tener por configurada la práctica desleal; sin embargo, tal doctrina no es óbice, en el concreto caso de autos, para acoger la pretensión. Es que la causal del inc. i del art. 56 ley 23.551 es, podría decirse, la más objetiva de todas las contempladas en la norma, dado que se configura cuando -como en el caso- se despiden a representantes sindicales que gocen de estabilidad y las causas no sean de aplicación general o simultánea para todo el personal.

Conclusión:

La práctica desleal es toda conducta del empleador directa o indirectamente se halle dirigida a menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones

profesionales y de los derechos que en su consecuencia se reconocen a los individuos. Se trata, pues, de un comportamiento manifestado por el empleador contrario a la ética, lealtad y buena fe que debe gobernar toda relación laboral. Es claro que la noción de práctica desleal resulta más amplia que la de práctica antisindical, por cuanto esta última refiere a aquellas conductas destinadas a limitar, perturbar o suprimir la acción sindical mientras las primeras importan actitudes contrarias a la ética y lealtad que debe imperar en la relación laboral, por ende, en función de la amplitud de esta última definición, debe entenderse que la noción de práctica antisindical queda incluida dentro del concepto de práctica desleal. Frente a tal comportamiento antijurídico, la ley 23.551 articula un instituto específico, contemplado en sus arts. 53 y concordantes, destinado a recabar la protección que garantice aquél derecho vulnerado.

A esos fines, tipifica las acciones u omisiones que comportan prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, y sanciona a los infractores con multas que irán a parar a Ministerio de Trabajo. No obstante, la sentencia que haga lugar a la querrela promovida debe condenar al accionado a reparar las consecuencias de la práctica desleal, si ello fuere posible, mediante el cese de la medida que la hubiere producido, o la realización de los actos que resultan idóneos para ello, conforme la decisión calificadora del juez.