

# Proyecto de ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.,

## DERECHOS DE PARTICIPACION, INFORMACION Y CONSULTA

### CAPITULO I

#### REGIMEN BASICO

##### **Artículo 1º.- Consulta e información.**

Las asociaciones sindicales y los trabajadores tendrán derecho a ser consultados, a recibir copias de instrumentos y a ser informados en los casos, forma, modo y sobre los aspectos indicados en los siguientes artículos.

##### **Artículo 2º.- Modificaciones de condiciones sustanciales del contrato.**

Se considerarán elementos esenciales del contrato, entre otros, los siguientes aspectos:

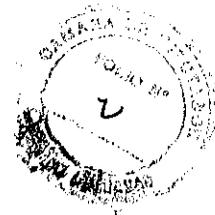
- 1.- Lugar de trabajo.
- 2.- Jornada de trabajo.
- 3.- Horario.
- 4.- Régimen de trabajo por turnos.
- 5.- Sistema de remuneración.
- 6.- Sistema de trabajo y rendimiento.
- 7.- Categorías.

Cuando la modificación que pretenda el empleador verse sobre los aspectos enunciados, y se encuentre motivada en la incorporación de tecnología, nuevas técnicas de trabajo o exigencias objetivas de la organización de la producción, y en tanto no causen perjuicio material ni moral a los trabajadores, deberá seguirse para su implementación el procedimiento contemplado en los artículos siguientes.-

##### **Artículo 3º.- Procedimiento para la aprobación.**

La empresa dará traslado a la asociación sindical con personería gremial del petitorio de cambio y la nómina de trabajadores afectados por la medida, las razones invocadas y específicamente el beneficio que se propone incluir con motivo de los mismos.

La asociación sindical se expedirá en el plazo de 10 días corridos. Su silencio será interpretado como aceptación del cambio.



## H. Cámara de Diputados de la Nación

En el supuesto de negar acuerdo, la empresa deberá formular la propuesta por vía judicial en el plazo de 15 días, acompañando todos los antecedentes de la consulta efectuada y del resultado de la misma.

En caso de mediar conformidad de la representación sindical, se podrá implementar el proyecto, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a formalizar individualmente reclamos en el marco de sus contratos de trabajo.

### **Artículo 4º.- Régimen interno del establecimiento.**

La asociación sindical cooperará con la dirección de la empresa en la mejora de las condiciones de empleo y de trabajo, y tendrá el derecho de expedirse, como condición de validez, sobre los reglamentos internos del establecimiento. La violación de esta norma tornará inoponible a los trabajadores el reglamento que se dicte.

### **Artículo 5º.- Participación de la Comisión interna o representante de los trabajadores en los controles personales.**

En los casos de controles personales practicados a los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 70 de la Ley de Contrato de Trabajo, se deberá garantizar la presencia de un miembro de la comisión interna o, en su defecto, de un representante ad hoc de los trabajadores. El incumplimiento de dicha previsión tornará inoponible al trabajador el resultado del control que pudiere haberse efectuado, y no será admisible su invocación para medida alguna que pretendiese aplicarse.

### **Artículo 6º.- Sanciones disciplinarias.**

En los supuestos de aplicación de sanciones, se garantizarán, en forma previa, el derecho a ser oído por parte del trabajador y la presencia en dicho acto, salvo manifestación expresa en contrario del trabajador, de un miembro directivo de la asociación sindical, de un delegado de personal o, en su defecto, de un representante designado ad hoc por los trabajadores dentro del establecimiento. El incumplimiento de dicha previsión tornará nula de pleno derecho la sanción aplicada.

### **Artículo 7º.- Formulación de propuestas.**

La organización sindical con personería gremial está facultada a formular propuestas sobre los métodos de trabajo, condiciones de empleo y toda cuestión en interés de la empresa y los trabajadores. La empresa está obligada a emitir un dictamen fundado sobre las mismas, notificarlo fehacientemente a quienes hicieron la propuesta, dentro de un plazo de treinta (30) días.



H. Cámara de Diputados de la Nación



## CAPITULO II

### **DERECHOS DE INFORMACION**

#### **Artículo 8º.- Informes.**

La organización sindical tendrá el derecho a recibir las siguientes informaciones:

- 1.- Sobre la evolución del sector económico que constituya la actividad principal de la empresa. En caso de realizar normalmente más de una actividad, la información referida se deberá proporcionar sobre cada una de ellas. Los reportes tendrán una periodicidad bimestral o menor.
- 2.- Evolución de las ventas.
- 3.- Programas de producción.
- 4.- Evolución del empleo.
- 5.- Participación de contratistas y/o subcontratistas en la producción del establecimiento y/o de la empresa.
- 6.- Programas de formación profesional.
- 7.- Escisión, fusión, o cualquier variación o modificación de la figura societaria titular de la empresa.

#### **Artículo 9º.- Entrega de documentos.**

La asociación sindical tendrá derecho a que se le entregue:

- 1.- Copia del balance, la memoria y cuenta de resultados y todos los documentos que se les hagan conocer a los socios y accionistas en los diferentes tipos de sociedades.
- 2.- Copia de las partes pertinentes de los instrumentos de contratación y/o subcontratación de actividades normales y habituales del establecimiento.
- 3.- Copia de los contratos de trabajo celebrados en cada semestre, con justificación de la modalidad adoptada y de la proporción que cada una de éstas representa sobre el plantel de trabajadores en igual lapso.

#### **Artículo 10.- Explicaciones.**

La asociación sindical podrá convocar a miembros de la comisión revisora de cuentas u órgano similar para requerir explicaciones sobre los asientos y otros datos contenidos en los documentos o instrumentos remitidos y formular las observaciones que entendieran pertinentes y las que deberán ser puestas en conocimiento de la asamblea de accionistas, en caso de personas jurídicas que cuenten con ese órgano.



H. Cámara de Diputados de la Nación



### CAPITULO III

#### DERECHOS DE CONSULTA

##### **Artículo 11.- Obligación de consulta.**

El empleador estará obligado a consultar a la asociación sindical que agrupe a los trabajadores en los siguientes casos:

- 1.- Modificación de la jornada.
- 2.- Reestructuración del plantel de personal.
- 3.- Utilización de otras modalidades contractuales distintas a la de tiempo indeterminado y de prestación continua.
- 4.- Utilización de contratistas y/o subcontratistas.
- 5.- Implementación de nuevos sistemas de producción.
- 6.- Sistemas de formación profesional.
- 7.- Introducción de formas de remuneración asociadas a la productividad.
- 8.- Traslados totales o parciales de sectores del establecimiento.
- 9.- Despidos individuales por causas económicas.
- 10.- Contratación de trabajadores eventuales.
- 11.- Introducción de programas de propiedad participada.
- 12.- Incorporación de nuevas tecnologías que alteren calificaciones, categorías, puestos de labor o tiempos de trabajo.
- 13.- Sistemas de evaluación.
- 14.- Sistemas de controles personales.
- 15.- Despidos con justa causa.

##### **Artículo 12.- Dictamen obligatorio.**

La organización sindical emitirá un dictamen en el plazo de 15 días y la empresa, en caso de adoptar una decisión contraria al dictamen, debe emitir una resolución donde indique, en forma fundada, las razones de la resolución.

### CAPITULO IV

#### SANCIONES

##### **Artículo 13.- Incumplimiento de las obligaciones.**

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este título, así como el impedimento o la obstaculización del ejercicio de los derechos acordados a trabajadores, representantes de personal y asociaciones sindicales, habilitará la acción sumarísima prevista en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o en las disposiciones análogas de las leyes procesales, provinciales, y a su consideración como práctica desleal, sin perjuicio de ser considerada incumplimiento contractual.



H. Cámara de Diputados de la Nación



## CAPITULO V

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 15.- Deber de guardar secreto.**

Los representantes de los trabajadores están obligados a guardar secreto sobre las informaciones, documentos e instrumentos recibidos con motivo del ejercicio de los derechos precedentes. No podrán ser utilizadas fuera del ámbito de la empresa para fin alguno. Esta obligación subsistirá aún luego de la extinción de los contratos de trabajo, de los representantes de los trabajadores y miembros de la asociación sindical con personería gremial.

#### **Artículo 16.- Compatibilidad con otras fuentes.**

Las disposiciones del presente título no podrán ser entendidas de tal manera que limiten o sustituyan las obligaciones y derechos de información, consulta y participación que se deriven de otras leyes, reglamentaciones o concertaciones colectivas.

#### **Artículo 17.- Invocación de documentos.**

Quien invoque un documento en los mecanismos de participación, información y consulta previstos, estará obligado a ponerlo a disposición de la otra parte si ésta así lo solicitare.

#### **Artículo 18.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.-**

SAÚL E. URDALINI  
Diputado de la Nación