

PARTE CUARTA

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPÍTULO XX

DERECHOS SINDICALES

§ 117.	Generalidades	387
§ 118.	Estabilidad gremial	388
§ 119.	Recaudos formales para gozar del derecho a la estabilidad	390
§ 120.	Las prácticas desleales	393
§ 121.	Supresión del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales	396
§ 122.	Autoridad competente para entender en la comisión de prácticas desleales	398
§ 123.	Autoridad de aplicación	398
§ 124.	Recursos	398
§ 125.	Procedimientos	399

CAPÍTULO XX

DERECHOS SINDICALES

§ 117. **GENERALIDADES.** — En los derechos sindicales de los trabajadores están comprendidos tanto los individuales o laborales como los colectivos o gremiales.

El derecho sindical tiene por finalidad esencial la defensa de los derechos de los trabajadores en todos sus aspectos, individuales y colectivos.

Entre esos derechos, la ley consigna el de peticionar a las autoridades o a sus empleadores, a pesar de ser éste un derecho individual que puede ejercer como ciudadano de acuerdo con nuestra Carta Magna, pero en el derecho sindical el petitorio reviste características especiales, dado que el trabajador no es un extraño para el empleador.

Entre las manifestaciones más importantes del derecho sindical están los derechos de constituirse libremente en asociación gremial, sin necesidad de autorización previa y el de afiliarse o desafiliarse a esas asociaciones. Sólo debe observar para ello el cumplimiento de los requisitos exigidos por los estatutos, por ser la ley que rige la vida de la asociación.

El derecho de elegir libremente a sus representantes y el de tomar parte en todas las actividades concernientes al desarrollo de la acción gremial, como la negociación de convenciones colectivas de trabajo, participación en obras de ayuda mutua, ejercer el derecho de reunión en defensa de los intereses profesionales, en lugares cerrados como un derecho privativo de las asociaciones y en lugares públicos con la debida autorización de la autoridad competente.

Ahora bien, los trabajadores que desempeñen cargos directivos o representativos en las asociaciones profesionales con personería gremial, gozan de un derecho especial, cual es el de la estabilidad en el cargo. Tanto los que integren las comisiones directivas en los sindicatos como los que ejerzan cargos representativos, gozarán de la estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato y por un año más, contado a partir de la cesación de sus funciones, a menos, claro está, que hubiese causa justa de despido.

§ 118. *ESTABILIDAD GREMIAL.* – La estabilidad asignada legalmente a dichos cargos se funda en que tanto los miembros de las comisiones directivas como aquellos que ejercen cargos representativos en el desempeño de sus funciones para la defensa de los derechos que representan, pueden experimentar con frecuencia rozamientos con los empleadores o con sus encargados y ello los expone a que se los despida sin justa causa. Y la prolongación del año de gracia, una vez terminado el mandato, tiene por efecto desvanecer cualquier resentimiento fomentado por el empleador durante el cumplimiento de él y evitar por ese medio, un despido por represalia.

Los trabajadores designados en cargos representativos en las organizaciones gremiales, pueden desempeñarlos con desplazamiento de sus tareas laborales. En este supuesto los empleadores deberán reservarles el empleo y reincorporarlos al finalizar el ejercicio de sus funciones sindicales (art. 49, ley 22.105).

El tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado funciones sindicales, se considerará tiempo de prestación de servicio a los efectos del cómputo de su antigüedad frente a los beneficios que legalmente les hubieren correspondido: p.ej., preaviso, despido, vacaciones, etc., así como también el derecho a permanecer en su régimen previsional y de obra social.

Las remuneraciones y los aportes previsionales y de la seguridad social que corresponden al empleador serán solventados por la asociación gremial, en representación de la cual actúen dichos trabajadores, desde el comienzo de la licencia gremial hasta el momento de su reincorpo-

ración al empleo. Los aportes previsionales y de la seguridad social correspondientes al trabajador que integre comisiones directivas o cargos representativos con desplazamiento de su tarea, deberán ser solventados por ellos (art. 49 *in fine*, ley 22.105). Tanto las remuneraciones como los aportes en este supuesto deben ser hechos por la asociación profesional en representación de la cual actúe el trabajador.

En virtud de la estabilidad sindical, si el empleador despide al representante gremial sin justa causa, deberá abonarle, además de las indemnizaciones legales (preaviso, despido, vacaciones, aguinaldo, etc.), las remuneraciones correspondientes al tiempo que falte de la duración del mandato y un año más. El año de gracia tiene por finalidad disipar el resentimiento que podría alimentar el empleador a causa de las actividades del dirigente gremial.

La garantía de estabilidad no transforma el contrato de trabajo a plazo indeterminado, en otro a plazo fijo, como han sostenido algunos autores. En efecto, si el contrato se celebró a plazo indeterminado, vencidos los términos de estabilidad legal continúa en la misma forma.

La garantía de estabilidad de los dirigentes gremiales tiene su antecedente legislativo en el art. 28 del *decr. ley 23.852/45*. Al principio dicha norma dio lugar a las interpretaciones más antojadizas en la práctica de los tribunales, al extremo de llegar a sostenerse que el dirigente gremial despedido, dentro del año sucesivo a su reincorporación sólo tenía derecho a las indemnizaciones correspondientes a sus compañeros de tareas¹.

Nosotros, desde un comienzo, en contra de lo sostenido por algunos autores², y lo resuelto por la Suprema Corte de Buenos Aires, que "el representante sindical despedido sin causa legal, tiene derecho a la indemnización común por cesantía, pero no al pago de los salarios que le hubieren correspondido durante el año de estabilidad fijado por la ley 14.455"³ y otros tribunales del país

¹ SCBA, 28/3/50, *in re* "Cabreca c/Cores", DT, XIII-95 y siguientes.

² Deveali, Mario L., *Sobre el despido de los dirigentes sindicales*, DT, XX-150.

³ SCBA, 29/3/60, *in re* "Ayala c/Fanjul", DT, XX-213.

en igual sentido⁴, hemos sostenido que el dirigente gremial despedido sin justa causa tenía derecho a percibir, además de las indemnizaciones legales, el monto de las remuneraciones que le hubieren correspondido por todo el tiempo que le restaba para cumplir el mandato y, un año más, a partir de la fecha del despido⁵.

El mismo derecho tienen los trabajadores que se desempeñan como delegados de personal, miembros de comisiones internas y en otros cargos representativos similares, aunque continuaran prestando servicios en sus tareas habituales.

El empleador podrá otorgarles permiso a fin de que realicen gestiones relacionadas con la defensa de los derechos individuales de los trabajadores del establecimiento, asumiendo a su cargo el pago de las remuneraciones correspondientes. En cambio, si a requerimiento de una asociación profesional, el empleador los autoriza a dejar de prestar servicios por razones vinculadas con la administración interna de la entidad respectiva, las remuneraciones y los aportes previsionales y de obras sociales, serán a cargo de la asociación gremial en la que actúen los trabajadores.

§ 119. RECAUDOS FORMALES PARA GOZAR DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD. — El instituto sobre la estabilidad del representante sindical tiene su origen en el art. 28 del decr. ley 23.852/45, al establecer: “Los empleadores deberán reservar el empleo y reincorporar oportunamente en las mismas condiciones a los empleados y obreros que por razón de ocupar cargos directivos y representativos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos estatales que requieran representación gremial dejaren de prestar servicios en sus tareas habituales, no pudiendo despedirlos a su reincorporación, por el término de un año, salvo justa causa legalmente reconocida”.

Como lo hemos sostenido desde la cátedra a poco de entrar en vigencia el decr. ley 23.852/45, este sistema legal no instituye un mal denominado “fuero sindical”,

⁴ CTrab SFe, 11/8/53, *in re* “Scoleri c/Vitro SRL”, DT, XXV-248.

⁵ Pérez, Benito, *La estabilidad del representante sindical*, JA, 1963-III-530.

como han dado en denominarlo algunos autores por incomprensión de su significado jurídico, sino una garantía de estabilidad o prerrogativa legal a favor de los dirigentes o representantes sindicales para el mejor cumplimiento de sus funciones gremiales⁶.

Para que el trabajador goce del derecho a la estabilidad en su empleo en ejercicio de representaciones sindicales, deberá cumplir ciertos recaudos de orden formal para dar mayor consistencia a la garantía sindical.

Los recaudos requeridos por la ley sindical son los siguientes: a) que la designación se haya efectuado cumpliendo todos los requisitos exigidos por la ley; b) que la designación se hubiere hecho dentro de los plazos previstos por la ley o el estatuto; c) que la designación haya sido comunicada al empleador por la asociación gremial interesada, en forma fehaciente.

Cabe recordar que estas garantías se han denominado impropriamente fuero sindical. Y la ley derogada 20.615 así lo consideraba en sus capítulos X y XI (arts. 49 a 59), por error o ignorancia de sus autores.

Las garantías o prerrogativas otorgadas a los dirigentes o representantes sindicales para el desempeño de su gestión gremial por el art. 28 del decr. ley 23.852/45 fueron ratificadas por la reforma constitucional de 1957 con la sanción del art. 14 bis en los siguientes términos: "Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

Por lo tanto, las garantías atribuidas por la ley sindical 20.615 a los representantes gremiales no pueden constituir un fuero personal y menos aún un fuero real o de causa, como lo han pretendido algunos, aduciendo que dicha inmunidad o prerrogativa tiene raigambre constitucional en el art. 14 bis, cuando esta disposición dice, precisamente, todo lo contrario. Porque una cosa es que el representante sindical goce de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y otra, muy distinta, que sus actos o actuación deban ser

⁶ Pérez, Benito, *La estabilidad del representante sindical*, TSS, VIII-709 y siguientes.

juzgados por un fuero personal o real, similar a aquel de que gozan los miembros del Congreso Nacional o de las fuerzas armadas⁷.

La garantía legal establecida por el *decr. ley 23.852/45* para el representante sindical con desplazamiento de sus tareas fue extendida por la *ley 14.455* a los miembros de comisiones internas y delegados de fábrica, pero el fundamento legal es el mismo.

La *ley 20.615*, con un criterio más político que jurídico, incluyó en los beneficios de la estabilidad al trabajador que participe como candidato en una elección sindical, aunque no fuera elegido, a partir del momento de su oficialización en tal carácter y que la lista haya sido notificada fehacientemente al empleador. La ley reformativa *22.105* ha acogido esta garantía en beneficio de los candidatos y cuando éstos sean despedidos sin causa tendrán derecho a percibir, además de las indemnizaciones legales, el monto de las remuneraciones que les hubieren correspondido por el término de un año a partir del despido.

La garantía de estabilidad extendida a los candidatos en una elección sindical decimos que tiene un carácter más político o ideológico que gremial, porque la estabilidad del representante sindical se funda en las desavenencias que se pueden suscitar con el empleador en la defensa de los intereses profesionales, riesgo a que no están expuestos los candidatos en un régimen jurídico donde se respete la libre expresión de las ideas.

La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada frente a la cesación general de las actividades en el establecimiento, departamento o sección.

En los casos de suspensión general, ésta alcanza a los amparados por la garantía de estabilidad. Pero cuando no se trate de una suspensión general de actividades y se proceda a reducir personal por medio de suspensiones o despidos, según el orden de antigüedad, consideramos que deberá excluirse en la determinación de ese orden a los trabajadores amparados por la estabi-

⁷ Pérez, Benito, *La inconstitucionalidad del supuesto fuero sindical*, *Sensus*, XXV-1 y siguientes.

lidad gremial. Pues, como se trata de una garantía funcional, según la Constitución Nacional “para el cumplimiento de su función sindical”, es de presumir que se habría elegido a los más idóneos para el desempeño del cargo y al separarlos de él, por el solo hecho de no gozar de antigüedad suficiente, podría ocasionar un perjuicio a los intereses profesionales representados.

§ 120. **LAS PRÁCTICAS DESLEALES.** — Pueden provenir de las dos partes de la relación laboral. Estudiaremos consecutivamente las propias de los empleadores y las que pueden cometer las asociaciones gremiales de trabajadores.

a) *Por parte de los empleadores.* No basta con proclamar las garantías sobre la libertad sindical y los derechos de asociación profesional, pues muchas veces en la práctica de su aplicación pueden verse cercenados por factores contrarios a su finalidad, al entorpecerse su legítimo ejercicio.

Con el propósito de evitar maniobras o subterfugios que pudieran perturbar el ejercicio del derecho sindical, la ley Wagner de los Estados Unidos de Norteamérica de 1935 calificó ciertos hechos cometidos por los empleadores de “prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales de trabajo”.

El decr. ley 23.852/45, al reconocer el derecho sindical, en ese aspecto se inspiró en la ley Wagner y a imitación de ella creó un organismo administrativo, el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales (*National Labour Relation Board*), con la función de apreciar y reprimir las maniobras calificadas de “prácticas desleales de trabajo” ejercidas por los empleadores. Esta prohibición contra las actividades sindicales fue reproducida por las sucesivas reformas del decr. ley 23.852/45, p.ej., el decr. ley 9270/56, la ley 14.455, la ley 20.615 y finalmente por la ley 22.105, pero esta última extiende la comisión de prácticas desleales a los gremios de trabajadores, a semejanza de lo que ocurrió con la reforma de la ley Wagner por la ley Taft-Hartley en 1947, si bien la ley 22.105 suprime el Consejo o Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales, por considerarlo un organismo burocrático inope-

rante para la aplicación de la ley sindical. La apreciación y calificación de las denominadas prácticas desleales es de competencia exclusiva del fuero laboral, pues si bien ese organismo administrativo podría resultar útil en las prácticas de la legislación sindical estadounidense, en cambio, resultaba ineficaz en la aplicación de la legislación argentina, al entorpecer con tramitaciones engorrosas e inútiles la correcta aplicación de la ley.

La ley 22.105 reproduce en materia de prácticas desleales lo dispuesto en la legislación anterior y, en su art. 55 prescribe que se considerarán prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones gremiales del trabajo por parte de los empleadores, las siguientes: "a) subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación gremial de trabajadores". El alcance de esta disposición debe ser apreciada por autoridad competente, teniendo en cuenta la finalidad de la subvención, dado que puede tener el propósito de favorecer la acción gremial y no el de perjudicarla; "b) intervenir en la constitución, funcionamiento o administración de una asociación gremial de trabajadores". La intervención puede ser directa o indirecta, valiéndose de trabajadores adictos a los intereses del empleador; "c) obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una asociación gremial mediante coacción, dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios". Las prácticas desleales pueden configurar una especie de soborno por parte del empleador. Entre éstas, podrían estar comprendidas las conocidas cláusulas de exclusión de ingreso (*closed shop*) con el objeto de favorecer a determinada asociación gremial; d) promover o auspiciar, por los mismos medios ilícitos "la afiliación de su personal a determinada asociación gremial"; "e) adoptar represalias contra los trabajadores, en razón de sus actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de las prácticas desleales". Estas prácticas ejercidas por los empleadores eran las más comunes en las relaciones obrero-patronales, tanto en los Estados Unidos como en otros países, al perseguir a los dirigentes sindicales por

su actuación gremial, haciéndolos víctimas de represalias, despidiéndolos o incluyéndolos en las denominadas "listas negras", que hacían circular los patrones entre las distintas empresas para que se negaran a darles trabajo; "f) rehusarse a negociar colectivamente con los trabajadores de acuerdo con los procedimientos legales o entorpecer las negociaciones". Esta disposición se refiere evidentemente a la negativa de los empleadores a tratar con los representantes de los trabajadores o entorpecer con dilaciones u otros subterfugios, la negociación sobre los intereses profesionales; "g) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio, por parte de los trabajadores de los derechos" sindicales, como p.ej., el derecho de reunión, el de elegir libremente a sus representantes, el de peticionar a las autoridades, etc.; "h) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores que gocen de estabilidad" gremial, salvo cuando haya justa causa; "i) negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude sus tareas" en el supuesto de que a causa del ejercicio de sus funciones sindicales haya dejado de prestar servicios.

b) *Por parte de asociaciones gremiales de trabajadores.* Se considerarán prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones gremiales de trabajo, según el art. 56 de la ley 22.105, las siguientes: "a) ejercer coacción sobre los empleadores para obstaculizar su derecho de asociarse libremente a entidades gremiales empresarias". Es muy difícil que esta circunstancia se presente en la práctica de las relaciones laborales y de ahí que no deje de causarnos mucha extrañeza esa prohibición; "b) intervenir o interferir en el funcionamiento de una asociación gremial de empleadores". Esta disposición pudiera haber tenido aplicación durante la vigencia de la ley 14.295 sobre asociaciones profesionales de empleadores; "c) coaccionar a los empleadores para que adopten medidas discriminatorias, respecto de los trabajadores, en especial como consecuencia de su condición de afiliados o no a determinado sindicato". Según esta disposición los sindicatos podrían exigir al empleador que no

admitiera en su empresa a trabajadores que no estuvieran afiliados al sindicato que ha estipulado el convenio colectivo de trabajo. Esta cláusula sería contraria a la libertad de agremiación del trabajador y además lesionaría el derecho a la libertad de trabajar garantizado por la Constitución Nacional al supeditar la posibilidad de hacerlo al hecho de la afiliación gremial y a la permanencia en el sindicato, que puede no ser el de su elección; “d) rehusarse a negociar colectivamente con los empleadores de acuerdo con los procedimientos legales, o entorpecer las negociaciones”. Esta actuación difícilmente se presente, por parte de los trabajadores, que son los que tienen que trabajar para hacer frente a sus necesidades vitales. Lo contrario ocurre por parte de los empleadores; “e) coartar el derecho de los trabajadores a elegir libremente sus representantes o su libre afiliación”. Esta situación puede darse en casos de enucleaciones o conflictos intersindicales. También podría suceder cuando un representante sindical pretenda permanecer en el cargo en contra de la voluntad de los afiliados.

§ 121. **SUPRESIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE RELACIONES PROFESIONALES.** — La ley 22.105 ha suprimido el Consejo o Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales. Se trataba de un organismo administrativo de composición colegiada, integrado por 7 miembros, de los cuales 2 representaban a los empleadores, 2 a los trabajadores y 3 al Estado. Eran nombrados por el Poder Ejecutivo por un plazo de 4 años y aunque la ley establecía que debían “ser expertos en relaciones laborales”, se trataba generalmente de personas legas. Su jurisdicción se extendía a todo el territorio nacional y su procedimiento era sumario, con algunas variedades muy particulares propias de las funciones del tribunal. Su función específica era la calificación de las prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales de trabajo. Tenía facultades para aplicar multas. El empleador en caso de desacuerdo con la calificación realizada por aquel curioso tribunal, podía perseguir su revisión por vía de acción en sede judicial, al igual que el trabajador cuando estuviere en desacuerdo con lo decidido por el Con-

sejo Nacional de Relaciones Profesionales. Consecuentemente, en última instancia la resolución definitiva era de competencia jurisdiccional.

Una experiencia de más de treinta años demostró que la actuación del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales constituía una rémora para las soluciones legales, suscitadas con motivo de las relaciones de trabajo y, en su consecuencia, consideramos un acierto del legislador la supresión.

§ 122. **AUTORIDAD COMPETENTE PARA ENTENDER EN LA COMISIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES.** — La calificación y juzgamiento de las prácticas desleales será de competencia de la justicia laboral.

La acción para promover el proceso por práctica desleal podrá ser instaurada por las asociaciones gremiales de trabajadores o de empleadores, los trabajadores individualmente o los empleadores en igual carácter.

La acción por práctica desleal caducará a los 90 días contados desde el hecho que la origine.

La comisión de prácticas desleales por parte de empleadores será sancionada con una multa que se graduará entre los equivalentes a los importes del 1 % al 15 % de las remuneraciones que deba abonar el empleador al personal del establecimiento en el mes en que se hubiere cometido la infracción.

La comisión de prácticas desleales por asociaciones gremiales de trabajadores las hará pasibles de una multa equivalente a los importes del 1 % al 15 % de los ingresos provenientes de las cuotas sindicales que deban pagar sus afiliados en el mes en que se cometió la infracción. Cuando se trate de una federación el porcentaje se aplicará a las cuotas que abonen los sindicatos adheridos.

Las decisiones que recaigan no causarán estado en los procesos que se promuevan a consecuencia del ejercicio de acciones emergentes del contrato individual de trabajo o de otra naturaleza. A su vez, los pronunciamientos que se dicten en esos procesos no causarán estado en las actuaciones que se instruyan por prácticas desleales.

§ 123. **AUTORIDAD DE APLICACIÓN.** — El Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación de acuerdo con el art. 61 de la ley 22.105 y está facultado para: “1) disponer la inscripción de las asociaciones gremiales de trabajadores y otorgarles la personería gremial” de conformidad con la ley y su reglamentación; 2) suspender el ejercicio de los derechos conferidos a las asociaciones inscriptas o con personería gremial por las causas siguientes: “a) violación de las disposiciones legales o estatutarias; b) incumplimiento de disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de sus facultades legales; c) desaparición de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para disponer la inscripción o el otorgamiento de la personería gremial; 3) imponer inhabilitación de hasta 3 años para el ejercicio de funciones sindicales a los representantes gremiales que incurrieren en violación de disposiciones legales o estatutarias”; 4) intervenir transitoriamente los organismos de las asociaciones profesionales con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio de los derechos consagrados por la ley; 5) resolver las cuestiones de encuadramiento sindical.

Para la aplicación de las sanciones previstas en los incs. 2º y 3º del art. 61 de la ley 22.105, el poder administrador deberá observar una tramitación que asegure las garantías del debido proceso legal.

En cambio, cuando las infracciones no revistieran gravedad a criterio del funcionario encargado de aplicarlas, el Ministerio de Trabajo podrá formular prevenciones o intimaciones adecuadas a la infracción cometida.

§ 124. **RECURSOS.** — Las decisiones adoptadas por el Ministerio de Trabajo en el ejercicio de sus facultades como autoridad encargada de la aplicación de la ley sindical podrán recurrirse ante la CNAT, dentro de los 15 días hábiles de notificada la decisión al interesado.

El recurso procederá contra las decisiones que: 1) denieguen el otorgamiento de la personería gremial o la inscripción de una asociación gremial de trabajadores; 2) cancelen o suspendan la personería gremial o la inscripción de tales asociaciones; 3) afecten los alcances de una personería preexistente; 4) dispongan inhabilitaciones

de representantes gremiales; 5) resuelvan cuestiones de encuadramiento sindical.

§ 125. **PROCEDIMIENTOS.** — El recurso se deducirá en sede administrativa, con patrocinio letrado y con expresión de sus fundamentos. Las actuaciones deberán ser remitidas a la Cámara en el plazo no superior a 10 días hábiles de interpuesto el recurso. Radicado el expediente en la Cámara, ésta, previo dictamen del procurador general del trabajo, se pronunciará en definitiva, sin perjuicio de disponer las medidas para mejor proveer que estime conveniente. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería gremial preexistente, una vez radicado el expediente en la Cámara, deberá darse intervención a la asociación afectada, confiéndole traslado del escrito en el que se funda el recurso por el término de 10 días hábiles, a sus efectos legales.

Procede el recurso previsto contra la denegatoria tácita de la solicitud de personería gremial por haber transcurrido el plazo de 90 días de la fecha de su presentación por la asociación profesional sin que el Ministerio de Trabajo se hubiese pronunciado al respecto. El término para la interposición del recurso será de 90 días contados desde el vencimiento del plazo. El recurso tendrá efecto suspensivo, respecto de la resolución recurrida, sin perjuicio de las medidas cautelares que la Cámara, a petición de parte, estime oportuno disponer.

El Ministerio de Trabajo llevará un registro en el que deberán inscribirse las asociaciones profesionales comprendidas en esta ley.

El Ministerio de Trabajo, organismo administrativo de reciente data en nuestro país, es el encargado del estudio de las cuestiones obreras y de velar por la observancia y aplicación de las leyes del trabajo.

A semejanza de otros países, a medida que se suscitaban problemas del trabajo a consecuencia del desarrollo industrial, se fueron creando órganos especiales encargados de darles solución. Así, se creó la Oficina de Trabajo o Dirección del Trabajo en 1907, que se transformó más adelante en Departamento Nacional del Trabajo al sancionarse la ley orgánica 8999 en 1912, convertido después en

Secretaría de Trabajo y Previsión por decr. 15.074/43, convalidado por la ley 12.921, y finalmente en Ministerio de Trabajo. Esta evolución, observada por los organismos encargados de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo, se operó de una manera semejante en otros países.